ZWIĄZKOWIEC POLSKI

Organ Polskiego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłowych i Handlowych Rzeczypospolitej Polskiej w Sosnowcu.

Nr. 1—2
(ogólnego zbioru 711 – 12)

Sosnowiec, w lutym 1934.

Rok XIV.

Adres Redakcji i Administracji: Sosnowiec, Sienkiewicza 17a Telefon 3-02. Skr. poczt. Nr. 120.

„Związkowca Polskiego" redaguje wybrany przez Zarząd Związku Komitet Redakcyjny, który ponosi moralną odpowiedzialność za kierunek i całokształt pisma.

Przedpłata za „Związkowca Polskiego" wynosi 2 Złote 20 groszy kwartalnie. Dla członków bezpłatnie.

W organizacji i pracy — potęga i przyszłość Polski.

Najważniejsze zagadnienie.

Wszyscy zgadzamy się na jedno, czy to będą przeciętni śmiertelnicy czy ekonomiści: następstwem kryzysu jest zubożenie ludności, i naodwrót zubożenie jest powodem pogłębiania się tego kryzysu. Są to dwa zjawiska, które występują zawsze wspólnie, nieodstępnie, jak słońce i światło, jak światło i cień.

Na to zubożenie złożyło się wiele przyczyn. Najpierw zaczęły się redukcje, pozbawiano więc pracownika dochodu całkowicie, następnie niezależnie od tego obniżano dochody pracowników w najróżnorodniejszych formach: przez odbieranie świadczeń takich jak gratyfikacje, deputaty w naturze, wreszcie obniżki płacy zasadniczej. Ostatnio i ustawodawca przyczynia się do tego, że dochód czysty pracownika stale się kurczy. Weźmy choćby takie rozporządzenia o podwyższeniu składek na ubezpieczenie od braku pracy, zmianę podstawy do obliczania podatku dochodowego przez podwyższenie wartości świadczeń w naturze, pozbawienie pracownika zasiłków chorobowych na czas pobierania od pracodawcy wynagrodzenia. Ta obawa przed „nadmiernem wzbogaceniem się" pracownika powoduje, że się nadmiernie pauperyzuje i musi obniżać swą stopę życiową do poziomu człowieka, dla którego dach nad głową, okryty grzbiet i ciepła strawa stanowią ideał.

Wysuwa się argument, że ceny spadają i za zmniejszony dochód, można otrzymać te same ilości towaru. Argument ten mógłby być przekonywującym w stosunku do znikomej cząstki ludności miejskiej, lepiej uposażonej, pozostali bowiem, a więc większość inteligencji, robotnicy, rzemieślnicy i rolnicy, to 90% całej ludności, która, poza najprymitywniejszemi potrzebami ze swoich dochodów nie jest w stanie wyższych potrzeb zaspokoić.

Katastrofą dla naszego Państwa jest przedewszystkiem rozpiętość cen artykułów rolnych i przemysłowych. Najlepiej zdołamy sobie to zagadnienie uprzytomnić przez następujące zestawienie:

Rolnik musiał oddać	W r. 1927/28		W lutym 1933 r.	
	tucznika	żyta	tucznika	żyta
za 10 kg. soli	1,7 kg.	8 kg.	4,5 kg.	22 kg.
za 10 kg. superfosfatu	4,2 „	20 „	7,8 „	39 „
za 100 kg. węgla	3,1 „	15 „	9,0 „	45 „
za 10 kg. nafty	3,3 „	16 „	9,4 „	47 „
za 10 kg. cukru	7,4 „	36 „	18,1 „	91 „
za 10 kg. mydła	10,9 „	52 „	20,6 „	103 „

Dane powyższe pochodzą z „Małego Rocznika Statystycznego". Nie znaczą one, że ceny artykułów przemysłowych poszły w górę, ale, że ceny produktów rolnych potaniały, wzgl. regulacja cen tych dwóch grup nie postępowała równolegle. Wynikiem tego jest, że rolnik ograniczony możliwościami wytwarzania dóbr przez samego siebie może otrzymać za tę samą ilość o wiele mniej, a tem samem ogranicza swą konsumcję. Widzimy więc na przykładzie, że spowodowane kryzysem zubożenie wywołuje jako zjawisko wtórne dalsze pogłębienie tego kryzysu. Rolnik w Polsce to blisko $^2/_3$ ludności. Jeżeli taka masa nie może nic kupować, produkcja musi się kurczyć, musi się zwalniać robotników, musi im się w imię opłacalności produkcji zmniejszać zarobki. Ale sytuacja pracownika w Polsce ma jeszcze wpływ i na jedno bardzo doniosłe dla gospodarki państwowej zjawisko. Zubożały lub nieposiadający nic obywatel nie może płacić, wzgl. niema obowiązku w pewnej skali dochodu płacić podatków. W tych warunkach z braku wpływów muszą ulegać zmniejszeniu wydatki w budżecie państwowym.

Gdzież można najłatwiej poczynić oszczędności, jak nie w pozycji uposażeń pracowniczych. Od kilku lat jesteśmy przeto świadkami kilkakrotnego obniżania dochodu pracownikow państwowych w różnej formie czyto przez bezpośrednie obniżki płac, czy przez odebranie dodatków, podwyższenie składki emerytalnej czy wreszcie przez przeszeregowanie. To samo dzieje się z pracownikami samorządu i z innemi kategorjami. Dlatego blisko połowa inteligencji pobiera wynagrodzenie poniżej 260 złotych miesięcznie. A jak żyje robotnik polski? Z publikacji Międzynarodowego Biura Pracy o warunkach bytowania robotników w poszczególnych krajach dowiadujemy się, że robotnik polski z zarobku swego wydaje na utrzymanie 63,2% a natomiast na mieszkanie tylko 6,6%, na odzież 13%, reszta, a więc ok. 17% pozostaje mu na inne cele. Kto się orjentuje w stosunkach drożyźnianych u nas, wywnioskuje z tego, że robotnik musi bardzo mało zarabiać i źle mieszkać. I rzeczywiście tak jest: z 16 państw, podanych przez MBP. za robotnikiem polskim stoi pod względem stopy życiowej.... **kulis chiński!**

Reasumując przedstawione tu zjawiska, które charakteryzują naszą obecną sytuację gospodarczą, widzimy, że kryzys doprowadził do zupełnego zubożenia całą prawie ludność w Polsce i że usunięcie skutków tego stanu rzeczy jest najważniejszem zagadnieniem. Środkiem zaś, któryby zdołał przynieść poprawę stosunków, to jedynie podniesienie konsumcji, a to przez obniżenie cen artykułów przemysłowych, których zubożała ludność coraz mniej jest w możności konsumować, co pociągnie za sobą bezwarunkowo podniesienie wytwórczości wskutek wzrostu popytu i wytężenie wszelkich sił celem przywrócenia siły nabywczej masom ludzi, wyrzuconym przez kryzys na bruk.

Z zadowoleniem stwierdzić należy, że Rząd tak w jednym jak i w drugim kierunku prowadzi celową akcję, która przyczynić się zdoła w dużej mierze do złagodzenia położenia szerokich mas w kraju. Ustawa kartelowa daje bowiem kierownikom naszej nawy państwowej szerokie pole do działania i należycie wykorzystane zawarte w niej uprawnienia, mogą przeciwdziałać skutecznie nieliczącej się z niczem polityce sfer przemysłowych, z drugiej strony utworzone zasoby w formie Funduszu Pracy i Funduszu Inwestycyjnego pozwalają na uniezależnienie się od kapitałów obcych, dla nas nieżyczliwych.

Ostatnio prasa przyniosła nam wiadomości, dotyczące wielkiego planu inwestycyjnego, który będzie realizowany wczesną wiosną.

Zamierzenia idą przedewszystkiem w kierunku wzmożenia zatrudnienia i to nietylko w ośrodkach przemysłowych, dotkniętych klęską bezrobocia, ale również w rolnictwie i wśród młodzieży wiejskiej i miejskiej, jak również w kierunku udzielania pomocy doraźnej bezrobotnym.

Wreszcie w programie znalazło również uwzględnienie budownictwo mieszkaniowe zwłaszcza drobne.

Urzeczywistnienie tych zamierzeń pozwoli na podniesienie dochodu społecznego tej warstwy obywateli, która wskutek presilenia gospodarczego najwięcej ucierpiała i która, zawsze hołdująca zasadzie „wszystko dla państwa", będzie mogła uwierzyć, że państwo jest dla wszystkich, że nie może dzielić się na uprzywilejowanych i wyrzuconych poza jego nawias.

Wspomnienie o ś. p. Kol. Teodorze Michlewiczu.

W dniu 25 stycznia b. r. złożono na cmentarzu w Szczakowie śmiertelne szczątki naszego nieodżałowanego ś. p. Kolegi Teodora Michlewicza.

Znękany trapiącą Go od dłuższego czasu chorobą, spoczął w ciemnej mogile nasz cichy, skromny i przez wszystkich szanowany Kolega.

Ś. p. Kolegę Teodora poznałem przy pracy społecznej, gdy Związek nasz prowadził pertraktacje w sprawie połączeniowej z ówczesnym Związkiem Zachodniej Małopolski.

Do projektu tego Zmarły ustosunkował się odrazu z całą życzliwością i był jego gorliwym zwolennikiem.

Ś. p. Kolega Teodor kochał pracę związkową, gdyż pragnął całem sercem polepszenia bytu rzesz pracowniczych.

Jego dobre serce gorąco współczuło ludzkiej niedoli. Jego wrażliwe serce żywo odczuwało wszelką krzywdę i bolało nad tem, że nie zawsze działo się tak, jak tego pragnęli najbliżsi Jego towarzysze pracy.

W dowód zasług piastował mandat prezesa Oddziału w Szczakowie, a w Związku przez szereg lat mandat członka Sądu Koleżeńskiego. Pozatem brał czynny udział w wielu innych istytucjach społecznych.

Tysiączne tłumy ze wszelkich sfer społeczeństwa wzięły udział w tym smutnym obrządku, by dowieść swoją obecnością, że tak przedwcześnie Zmarły, bo zaledwie w 51 roku życia, był przez nich nie tylko ceniony, lecz i miłowany.

Szerokie zastępy Kolegów z Oddziałów Związku kroczyły ze sztandarami Zarządu Głównego i Oddziału Niemce, którzy przybyli w tym dniu, by oddać należny hołd nieodżałowanemu i zacnemu ś. p. Koledze Teodorowi.

Odszedł od nas Kolega, który związany był z nami od szeregu lat aż do ostatnich dni swego żywota wspólnością idei.

Ubył z naszych szeregów Kolega, który był wzorem karności organizacyjnej i szczery bojownik o wolność pracy.

Lecz ludzie tej miary, co ś. p. Kolega Teodor nie odchodzą zupełnie, gdyż pracę, którą tak kochał, pozostawił nam w spuściźnie, a która zawsze żywo i z wdzięcznością przypominać Go nam będzie.

Cześć tej szlachetnej duszy, nieskazitelnemu działaczowi, który niósł wysoko sztandar miłości, poświęcenia i wiary w zwycięstwo umiłowanej pracy zawodowej.

W. Grunwald.

O egzekutywę ochrony pracownika.

Warunki najmu pracy są regulowane częściowo przez umowę, częściowo zaś przez ustawy. Umowne są warunki płacy, ustawowe zaś warunki pracy. Rozpatrzmy sytuację pracownika, który zawarł umowę z pracodawcą i na tej podstawie wykonywuje swe obowiązki. W teorji umowa z punktu widzenia prawnego, jest dobrowolnem porozumieniem się dwóch stron, z których jedna daje pracę, zaś druga wynagrodzenie. W życiu jest podyktowaniem przez pracodawcę warunków, na które pracownik musi się zgodzić. Poza Górnym Śląskiem, gdzie istnieje w zasadzie przymus wynagradzania pracowników według taryf zarobkowych, w całej pozostałej Polsce, jeżeli chodzi o pracę umysłową, stosunki kształtują się dowolnie. Brak bowiem również przymusu uznawania przedstawicielstwa związku zawodowego i zawierania umów zbiorowych. Dlatego pracownik poszczególny jest zdany na własne siły, jeżeli chodzi o warunki płacy.

Drugą część umowy o pracę regulują ustawy, jak ustawa o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych i najmie pracy umysłowej. Regulują, a raczej mają regulować, gdyż nie zawsze i wszędzie stosują się do nich pracodawcy. Nad tem mają czuwać inspektorzy pracy. Według postanowienia bowiem art. 3. rozporz. Prezydenta Rz. P. z 14/7 1927 r. o inspekcji pracy, jest ona

„obowiązana i uprawniona do nadzoru nad przestrzeganiem i wykonywaniem przepisów prawa o ochronie pracy, a w szczególności o ochronie życia, zdrowia i sił pracowników, o przestrzeganiu dobrych obyczajów w stosunkach pracy, o umowie pracy, o zbiorowych umowach pracy, o regulaminie, czasie pracy, o dniach świątecznych, urlopach, o przedstawicielstwie pracowników i jego uprawnieniach...“

Tymczasem stwierdzamy, że mimo tak szeroko ujętego pojęcia ochrony pracy w ustawie, w rzeczywistości ochrona ta istnieje przeważnie na papierze. Dlaczego? Rozbieżność ta jest przedewszystkiem wynikiem niewspółmiernie małej liczby inspektorów pracy i niewystarczających środków pieniężnych na podróże służbowe dla wizytacji zakładów przemysłowych, położonych poza miejscem siedziby Inspektoratu Pracy. I tak np. Inspektorat Pracy w Sosnowcu obejmuje teren powiatów będzińskiego i olkuskiego, podczas gdy do 1933 r. był oddzielny Inspektorat w Dąbrowie Górniczej i w Olkuszu. Jest to bolączka, którą należałoby usunąć za wszelką cenę, jeżeli nie chce się doprowadzić do zupełnej fikcji ochrony pracy. Zostało stwierdzone nawet urzędowo, bo na ostatnim zjeździe Inspektorów Pracy we Lwowie, że przy tej liczbie **inspektorzy mogą wizytować zakłady pracy raz na trzy lata!!**

Stan ten niezadawalniający pogarsza się jeszcze wybitniej w projekcie preliminarza budżetowego Ministerstwa Opieki Społecznej Mimo wzrastającego kryzysu, a co za tem idzie konieczności częstszych interwencyj, rokrocznie zmniejsza się personel inspekcji pracy. Od roku 1930 spadła liczba personelu inspekcyjnego (bez personelu administracyjnego) z 234 na 196 osób. Z tej liczby tylko inspektorzy i podinspektorzy wizytują zakłady. W projekcie preliminarza budżetowego na rok 1934/5 przewiduje się etat 12 inspektorów okręgowych, 57 obwodowych i 33 podinspektorów, a więc właściwie tylko 90 osób, które wizytują zakłady w całej Polsce! Według sprawozdania za r. 1932 było zarejestrowanych w inspekcji pracy 52.548 przedsiębiorstw, z tego w samym przemyśle 32.000. W tym samym okresie dokonano wizytacyj w 15.369 zakładach. A więc dwie trzecie zakładów pozostawiono zupełnie bez opieki przez rok, a może nawet i przez okres dłuższy, gdyż w tych warunkach inspektor tylko wtedy może interwenjować, gdy wybuchnie zatarg o płace lub zajdą wyjątkowe okoliczności. A jak wygląda ochrona kobiety i młodocianych, skoro na 189.000 zatrudnionych z tej kategorji wypada na całą Polskę 7 (siedm) inspektorek.

Dzwonimy na alarm! Instytucja, mająca za zadanie ochronę pracy, jest poważnie zagrożona, nie może bowiem spełniać istotnych swych obowiązków. Jeżeli względy finansowe mają w tym wypadku odgrywać rolę decydującą i nie pozwalają na utrzymanie personelu w potrzebnej ilości, trzeba dać inspektorom pomoc w innej formie. Art. 18 rozp. o inspekcji pracy przewiduje, że

„w miarę potrzeby na wniosek Głównego Inspektora Pracy, Minister Opieki Społecznej może powołać na podstawie specjalnej umowy asystentów inspekcyjnych z pośród osób,

które: 1) pracowały przynajmniej 5 lat w charakterze robotnika, rzemieślnika, pracownika technicznego lub handlowego w odpowiedniej gałęzi pracy, 2) pracowały w tym charakterze nie mniej niż 2 lata w obrębie tego obszaru, na którym mają pełnić czynności asystenta insp. Zadaniem asystentów jest współdziałanie z inspekcją pracy w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów ochrony pracy w zakładach i przedsiębiorstwach, podlegających inspekcji pracy".

Asystenci działają na podstawie specjalnego polecenia inspektora, przysługuje im prawo zwiedzania zakładów pracy i badania warunków pracy.

Niestety, wszystkie nasze starania dotąd rozbijały się o jeden argument: niema na ten cel odpowiednich funduszów. Zastanówmy się, czy argument ten jest przekonywujący. Naszem zdaniem możnaby tę trudność rozwiązać w ten sposób: albo asystenci inspekcyjni będą pełnić swe funkcie honorowo, albo będą wynagradzani doraźnie lub będą stale urzędować przy inspektorze pracy. W pierwszym wypadku funkcje te mogliby spełniać sekretarze związków zawodowych, którzy są opłacani przez związki i których zakresem działania sprawy te z urzędu są objęte. Jednocześnie osoby te, jako doskonale obznajmione tak z odpowiedniem ustawodawstwem jak i z terenem, w pierwszym rzędzie nadają się na te stanowiska.

Gdyby koncepcja ta nie odpowiadała czynnikom miarodajnym, pozostawałoby zaangażowanie asystentów, a więc wynagradzanie ich za spełniane czynności.

I tu trudności, wynikające z braku funduszów na ten cel dałoby się, naszem zdaniem, ominąć.

Z dniem 1 kwietnia 1933 r. zostały wprowadzone opłaty na t. zw. Fundusz Pracy. Pracownicy oddają na ten cel 1% ze swych zarobków. Według art. 1-go odnośnej ustawy fundusz ten ma w pierwszym rzędzie na celu zatrudnianie pracowników pozostających bez pracy.

Jakież mogą być przeszkody, aby z tego Funduszu nie dać pracy kilkudziesięciu pracownikom w Polsce w charakterze asystentów inspekcyjnych? Rozumiemy, że wzmożenie działalności inspekcji pracy nie będzie się uśmiechać przemysłowcom, dla nich bowiem taki asystent nie będzie wygodny. Ale niech pracodawcy, którzy, gdzie się tylko da czy uda, stoją często w kolizji z przepisami prawa, wreszcie nauczą się respektować te przepisy, i niechże ten pracownik, który wobec tego był bezsilny, przekona się, że ochrona pracy rzeczywiście w Polsce istnieje.

Wyrażamy z tego miejsca nadzieję, że Pan Główny Inspektor Pracy uzna obecną chwilę za stosowną i zechce wystąpić do Pana Ministra Opieki Społecznej z wnioskiem o powołanie asystentów inspekcyjnych, potrzeba bowiem jest już gwałtowna.

K. O.

Ustawodawstwo społeczne.

Ustawa o ubezpieczeniu społecznem.

Projekt ustawy o ubezpieczeniu społecznem został uchwalony przez Sejm w brzmieniu zaproponowanem przez Komisję Ochrony Pracy. Po przejściu do Senatu do projektu zostały wprowadzone bardzo liczne zmiany przez Komisję Gospodarstwa Społecznego i przez doradczą Komisję Techniki Legislatywnej, poczem plenum Senatu uchwaliło go wraz z zaproponowanemi zmianami. Poprawki wprowadzone przez Senat w większości wypadków dotyczyły zmian stylistycznych i redakcyjnych, jedynie parę poprawek Senatu zmieniło w sposób istotny treść projektu ustawy. Sejm, rozpatrując ponownie projekt ustawy, uchwalił większość poprawek Senatu.

Niżej podajemy streszczenie ważniejszych przepisów:

Ustawa zawiera 320 artykułów i rozpada się na 10 działów. Działy te omawiają: zakres ubezpieczenia terytorjalny, rzeczowy i osobowy, organizację ubezpieczenia, świadczenia, składki, przepisy majątkowe i finansowe, nadzór, rozstrzyganie sporów, przepisy karne, ogólne, przejściowe i wykonawcze.

Ustawa rozszerza obowiązek świadczeń na wypadek niezdolności do zarobkowania wskutek **choroby zawodowej** (oprócz nieszczęśliwych wypadków).

Ustawa nie obejmuje ubezpieczenia robotników od bezrobocia (Fundusz Bezrobocia)—w całej Polsce, zaś na Górnym Śląsku ubezpieczenia na wypadek choroby, ubezpieczenia emerytalnego robotników i górników, bo tam świadczenia są wyższe.

Jeżeli chodzi o kategorje pracowników, ustawa wyłącza z ubezpieczenia pracowników państwowych, kolejowych, czynnie służących wojskowych, duchownych i cudzoziemców.

Organizacja ubezpieczenia jest następująca, licząc od dołu: jako najmniejsza komórka, posiadająca osobowość prawną jest Ubezpieczalnia. Ubezpieczalnie odpowiadają ilościowo obecnym okręgowym Kasom Chorych, których jest około 70. Ubezpieczalnie będą miały swoje oddziały (np. Ubezpieczalnia w Sosnowcu będzie miała oddziały w Dąbrowie Górniczej, Zawierciu i t. d.), odpowiadające dotychczasowym filjom, czy ambulatorjom.

Poza ubezpieczalniami istnieją 4 centralne zakłady, odpowiadające głównym działom ubezpieczeń, a to: Zakład Ubezpieczeń Chorobowych (Z. U. Ch.), Zakład Ubezpieczeń Wypadkowych (Z. U. W.), Zakład Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych (Z.U.P.U.) i Zakład Ubezpieczeń Robotników (Z. U. R.) i wreszcie jako jednostka nadrzędna Izba Ubezpieczeń Społecznych, której członkami są Ubezpieczalnie i Zakłady.

Ubezpieczalnie powołuje do życia Minister Opieki Społecznej. Liczba ubezpieczonych w 1-ej Ubezpieczalni ma wynosić przynajmniej 10.000 osób, w województwach wschodnich conajmniej 5.000.

Scalenie ubezpieczeń uwydatnia się w zakresie kompetencji Ubezpieczalni, która, za wyjątkiem przyznawania świadczeń emerytalnych, załatwia wszelkie czynności, związane ze zgłoszeniem do ubezpieczenia, inkasem składek, przyjmowaniem roszczeń, przyznawaniem i udzielaniem świadczeń chorobowych, wypłatą pozostałych świadczeń, kontrolą osób pobierających świadczenia.

Organami Ubezpieczalni są:

1) Rada,
2) Komisja Administracyjna,
3) Dyrekcja,
4) Komisja Rozjemcza,
5) Komisja Rewizyjna.

Rada Ubezpieczalni, liczącej poniżej 75.000 ubezpieczonych, składa się z 17 członków, liczącej zaś powyżej—75.000 z 25 członków. Nowością przy ustalaniu składu Rady jest, że ma się ona składać częściowo z **nominatów,** pozatem w skład jej winien wejść przynajmniej 1 pracownik umysłowy i przynajmniej 1 kobieta z nominacji. Rada 17—z tego 12 z wyboru, a 5 z nominacji. Rada 25—z tego 18 z wyboru, a 7 z nominacji.

Prawo czynne wyborcze zostało podwyższone do 24 lat.

Rada wybiera z pośród siebie przewodniczącego i 2 zastępców i to w ciągu 1 miesiąca od ustalenia wyniku wyborów do Rady. Gdyby w tym terminie nie doszły wybory do skutku, zostają oni **zamianowani** przez Państwowy Urząd Ubezpieczeń.

Wybory przewodniczącego i jego zastępców, jako też regulamin Rady, muszą być **zatwierdzone** przez Państwowy Urząd Ubezpieczeń.

Przewodniczący Rady lub jego zastępca z mocy swego stanowiska lub na wniosek dyrektora Ubezpieczalni lub lekarza naczelnego ma prawo zawiesić uchwałę Rady i wnieść sprzeciw do Państwowego Urzędu Ubezpieczeń na wypadek, gdyby wykonanie uchwały miało się sprzeciwiać ustawie, statutowi, instrukcji władzy nadzorczej lub miało być szkodliwe dla finansów instytucji lub zdrowia ubezpieczonych.

Komisja Administracyjna Ubezpieczalni składa się z 7 osób z pośród członków Rady. W skład jej wchodzą jako przewodniczący i zastępcy — przewodniczący i zastępcy Rady, 3 przedstawicieli pracowników i 1 przedstawiciel pracodawców, przyczem przynajmniej 1 miejsce z pośród ubezpieczonych zastrzeżone jest pracownikom umysłowym.

Komisja Administracyjna jest organem nadzorczym **dyrekcji**, która składa się z dyrektora i 1 lub 2 wicedyrektorów, lekarza naczelnego i jego zastępcy. Dyrektora Ubezpieczalni i lekarza naczelnego powołuje Komisja Administracyjna na podstawie powszechnego konkursu. Kandydatury zatwierdza Państwowy Urząd Ubezpieczeń. To samo odnosi się do zwolnienia ich ze stanowiska.

Przy lekarzu naczelnym istnieje **Rada Lekarska** jako ciało doradcze. Skład tej Rady i zakres spraw, które ma opinjować, określi statut.

Według art. 51 stosunek służbowy pracowników Ubezpieczalni ma charakter prywatno-prawny. Podlegają oni ustawodawstwu ochrony pracy narówni z pracownikami przedsiębiorstw przemysłowych.

Komisja Rewizyjna składa się z 5 członków. Przewodniczący musi być członkiem Rady, pozostali mogą być wybrani z poza Rady. W skład Komisji Rewizyjnej wchodzi 1 przedstawiciel pracowników umysłowych, 1 pracowników fizycznych i **3 pracodawców.** Rewizja winna być przeprowadzana przynajmniej 4 razy do roku.

Komisja Rozjemcza rozstrzyga odwołania od orzeczeń dyrektora w sprawach świadczeń i nałożonych kar. W skład jej wchodzi **mianowany** przez Państwowy Urząd Ubezpieczeń przewodniczący i zastępca i po 3 przedstawicieli pracowników (z tego 1 pracownik umysłowy) i pracodawców. Członkowie Komisji Rozjemczej nie muszą być członkami Rady.

Komisja wydaje orzeczenia, nieostateczne. Można je zaskarżyć do organów orzekających. Sprawa ta będzie uregulowana osobną ustawą. Tymczasowo działać będą dotychczasowe organy, zaś sprawy rent robotników w województwach centralnych, południowych i wschodnich przejmie Sąd Rozjemczy dla spraw wypadkowych. Terminy odwołania wynoszą dni 30.

Przejdźmy teraz do omówienia **kompetencji Zakładów Ubezpieczeń.** Najistotniejsza dla ubezpieczonych jest sprawa, kto będzie udzielał świadczeń. Otóż świadczenia na wypadek choroby i macierzyństwa przyznaje i udziela ubezpieczalnia społeczna (dyrektor), a nie Zakład, który zajmuje się ogólnemi zagadnieniami z dziedziny lecznictwa, finansowemi, statystyki, administracji i nadzoru. Przygotowania do przyznawania świadczeń pracownikom umysłowym będą się odbywać przez ubezpieczalnie, ale udzielać je będzie Z. U. P. U., natomiast Z. U. W. i Z. U. R. będą przyznawać i udzielać świadczenia. Ta sprawa wymaga ujednostajnienia.

Oprócz tego wszystkie Zakłady będą w swoim zakresie prowadzić akcję zapobiegawczą tam, gdzie to jest możliwe, a więc przez higjenę pracy, przeciwdziałanie nieszczęśliwym wypadkom, zapobieganie utracie zdolności do wykonywania zawodu, przez leczenie i t.p.

Izba Ubezpieczeń Społecznych ma działalność jeszcze mniej skonkretyzowaną. Jest ona powołana do koordynowania w zakresie wszystkich rodzajów ubezpieczeń działalności Ubezpieczalni i Zakładów, ma obowiązki reprezentacyjne, jest powołana do naukowego opracowywania zagadnień z tego zakresu, wydawania publikacyj, statystyki ogólnej, nadzoru Zakładów.

Siedzibą Izby jest Warszawa, siedziby Zakładów ustali Minister Opieki Społecznej. Zakłady mogą tworzyć oddziały względnie ekspozytury.

Strukturą Zakładów i Izby nie będziemy się bliżej zajmowali z tego względu, że praktycznie jako ubezpieczeni nie będziemy się z tymi organami zupełnie stykali. Ustrój jest zresztą podobny, jak w Ubezpieczalniach. Są Rady, Komisje Administracyjne, Komisje Rewizyjne, Rentowe, dyrekcje (art. 62, skład Rad Zakładów). Nowością jest funkcja matematyka w Zakładzie U. R., Z. U. W. i Z. U. P. U., który wchodzi w skład dyrekcji (art. 69).

Najważniejszą dla ubezpieczonych sprawą są **świadczenia i składki.**

Świadczenia na wypadek choroby są następujące: opieka lekarska, lekarstwa i zasiłek chorobowy przez 26 tygodni. Ten ostatni w razie niezdolności do

---

Żądamy usunięcia pokrzywdzenia pracowników z Małopolski przy wymiarze rent przez Zakł. Ub. Pr. Um.

pracy i po przebyciu co najmniej 4 tygodni w ubezpieczeniu. Pracownicy, którzy otrzymują od pracodawców **całkowite** wynagrodzenie w czasie choroby na podstawie umowy, czy ustawy, nie otrzymują przez ten czas zasiłku chorobowego.

Za porady i lekarstwa przewidziane są dopłaty w pewnych wypadkach, głównie w chorobach zwykłych i wywołanych zmianami wewnętrznemi i to tylko przez okres niezdolności do pracy, trwającej najdłużej 4 tygodnie.

Zasiłek chorobowy wynosi tygodniowo 50% przeciętnego tygodniowego zarobku ubezpieczonego z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni przed zachorowaniem. Zasiłek dzienny wynosi $^{1}/_{7}$ zasiłku tygodniowego. Ustawa wprowadza możliwość podwyższenia zasiłku dla ubezpieczonych, obarczonych rodziną ponad 2 dzieci. Z drugiej strony mogą być zasiłki ograniczone do 13 tygodni na przeciąg $^{1}/_{2}$ roku na wypadek masowych zwolnień z pracy i zgłoszenia się bezrobotnych do Ubezpieczalni.

Na wypadek leczenia w szpitalu chorego, który ma na utrzymaniu jedną lub więcej osób, zamieszkujących razem z ubezpieczonym wypłaca się połowę zasiłku chorobowego jako t. zw. zasiłek domowy. Chory samotny, leczony w szpitalu, nie pobierający zasiłku domowego, otrzymuje zasiłek szpitalny w wysokości $^{1}/_{5}$ zasiłku chorobowego. Dodatki te otrzymuje chory tylko wtedy, o ile nie przysługuje mu w tym czasie **całkowite** wynagrodzenie od pracodawcy.

Następnie Ubezpieczalnia zgodnie z zasadami ochrony dziecka i matki przyznaje pomoc leczniczą i położniczą przed, w czasie i po porodzie, zasiłek połogowy 6 tygodni przed i 2 tygodnie po porodzie, mleko dla karmiących matek lub dodatek w gotówce na czas najwyżej 12 tygodni od dnia wyczerpania zasiłku połogowego. Zasiłek połogowy wynosi tyle, ile zasiłek chorobowy.

W razie śmierci ubezpieczonego rodzina otrzymuje zasiłek pogrzebowy, który równa się 3-tygodniowemu zarobkowi.

Członkom rodziny ubezpieczonego Ubezpieczalnia udziela: a) pomocy leczniczej przez okres 13 tygodni, b) pomocy leczniczej i położniczej w okresie porodu, c) zasiłku dla karmiących, wynoszącego połowę zasiłku dla matek ubezpieczonych i d) w razie śmierci członka rodziny, zasiłku pogrzebowego wynoszącego połowę zasiłku normalnego.

W porównaniu do świadczeń przewidzianych w ustawie o obowiązkowem ubezpieczeniu na wypadek choroby z dnia 19. V. 1920 r., świadczenia obecne uległy naogół ograniczeniu.

Okres leczenia i udzielania zasiłków chorobowych został skrócony z 9 na 6 miesięcy, zasiłek wynosił dawniej 60% płacy podstawowej, obecnie 50% przeciętnego tygodniowego zarobku ubezpieczonego z okresu zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni przed zachorowaniem (zasiłek dzienny $^{1}/_{7}$ zasiłku tygodniowego). Dawniej zasiłek pogrzebowy wynosił 3-tygodniową płacę podstawową, obecnie odpowiada 3-tygodniowemu zarobkowi.

Ustawa przewiduje coprawda możliwości przedłużenia okresu leczenia i podwyższenia wszelkich zasiłków, ale uzależnia się to od stanu finansowego Ubezpieczalni. Ponieważ te ograniczenia jednak podyktowane są względami oszczędności, przeto nie należy spodziewać się rychłej zmiany na lepsze.

Zajmiemy się z kolei świadczeniami Zakładu Ubezpieczeń Wypadkowych: poszkodowanemu wskutek nieszczęśliwego wypadku lub wskutek choroby zawodowej, o ile niezdolność do zarobkowania przekracza 10%, wypłaca się rentę odpowiednią, obliczoną według zarobku przeciętnego z ostatniego roku. W razie zupełnej niezdolności — $66^{2}/_{3}$% i dodatek na każde dziecko w wysokości $^{1}/_{10}$ renty, w razie zaś potrzeby stałej opieki na skutek niezaradności i zniedołężnienia — 100% przeciętnego zarobku.

W razie śmierci męża otrzymuje wdowa 30%, sieroty niezupełne 20%, zaś zupełne 25% zarobku, jak również zapomogę pośmiertną w wysokości ostatniego miesięcznego zarobku, nie mniej niż zł 75,— (dawniej $^{2}/_{3}$ zarobku miesięcznego).

Różnica w porównaniu z dotychczasowym stanem rzeczy polega na tem, że najwyższa norma zarobku przyjęta dla ustalenia podstawy wymiaru rent wypadkowych wynosi obecnie zł 174,— tygodniowo (około zł. 700,— miesięcznie), co odgrywać będzie rolę u lepiej uposażonych pracowników umysłowych (dyrektorów), podczas gdy dotąd ustalano normę według rzeczywistego zarobku.

Świadczenia Z. U. P. U. są ustalone w rozporządzeniu o ubezpieczeniu pracowników umysłowych z dnia 24. listopada 1927 roku niezmienione dotąd w dziale emerytalnym, zaś w dziale bezrobocia znowelizowane rozporządzeniem z dnia 22. marca 1933 r. (p. „Związkowiec Polski" Nr. 3—6 i 7—9/33).

Wysokość **składek** na poszczególne ubezpieczenia jest następująca:

		ubezp.	pracod.	razem
chorobowe				
pracownicy umysłowi		2,3	2,3	4,6%
inni		2.5	2,5	5%
emeryt. prac. umysł.	zależnie od zarobku	$^{2}/_{5}$	$^{3}/_{5}$	8%
		$^{1}/_{2}$(4%)	$^{1}/_{2}$(4%)	
		$^{3}/_{5}$	$^{2}/_{5}$	
bezrob. prac. umysł.		1,4	1,4	2,8%
		1,6	1.2	
		1,8	1.0	
		1,68% od nadwyżki ponad zł. 725,—	—	
emeryt. robotn.				
górników i hutników		3,6	2,2	5,8%
pozostali		3,3	1,9	5,2%

Składki na ubezpieczenie **od wypadków** opłacają w całości pracodawcy, w gospodarstwach rolnych i leśnych 1%, w innych przedsiębiorstwach przemysło-

W okresie gdy bezrobocie wzrasta, przedłużanie czasu pracy nie ma żadnego uzasadnienia gospodarczego.

wych 1,4%, przez co zwalniają się od odpowiedzialności cywilnej.

Jak widzimy, zmieniony został podział i wymiar składki na ubezpieczenie chorobowe na korzyść pracodawców, dotychczas bowiem opłacali oni $^3/_5$ składki przy wymiarze około 8% (art. 46 i 47 ust. o obow. ubezp. na wypadek choroby z dnia 19. V. 1920 roku), obecnie połowę od 4,6 względnie od 5%.

Za osoby niezdolne do pracy wskutek choroby nie pobiera się składek przez czas wypłaty zasiłków wszelkiego rodzaju.

Najważniejsze rozporządzenia wykonawcze do ustawy o ubezpieczeniu społecznem.

Ustawa o ubezpieczeniu społecznem weszła w życie w dniu 1. stycznia 1934 roku na całym obszarze Państwa i w zakresie wszystkich rodzajów ubezpieczeń, określonych tą ustawą, za wyjątkiem art. art. 212 i 213, które dotyczą świadczeń udzielanych przez pracodawców rolnych, a które zostały wprowadzone w życie z dniem 1. listopada 1933 roku.

—

W Dzienniku Ustaw Nr. 102 z 30/12 1933 roku pod poz. 794 ukazało się rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27. grudnia 1933 r. o zniesieniu z dniem 1. stycznia 1934 roku grup zarobkowych w ubezpieczeniu pracowników umysłowych i obliczaniu składki i świadczeń od rzeczywiście otrzymywanego wynagrodzenia w granicach od 60—725 złotych. Odpowiednio do tego zostały zmienione wszystkie odnośne artykuły rozporządzenia z dnia 24 listopada 1927 roku o ubezpieczeniu pracowników umysłowych.

—

W Dz U. R. P. Nr. 103 z dnia 31. grudnia 1933 roku poz. 815 ogłoszone zostało rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 28. grudnia tegoż roku o dopłatach za porady lekarskie, lekarstwa i zabiegi, które się pobiera od ubezpieczonych i członków ich rodzin.

Wynoszą one:
- za poradę lekarską 20 gr.,
- „ zabieg leczniczy 10 gr.,
- „ lekarstwo, środek leczniczy i pomocniczy po 10 gr.,
- „ specyfik farmaceutyczny i preparat organoterapeutyczny 30 gr.

Dopłaty pobiera się tylko w okresie 4 tygodni. O ile choroba trwa dłużej są ubezpieczeni zwolnieni od dalszych dopłat.

Przy chorobach zakaźnych, ostrych i nagłych wypadka h dopłaty nie obowiązują, również nie pobiera się dopłat za zabiegi chirurgiczne, rozpoznawcze, dzieci do lat 3-ch są również zwolnione, tak, że ostatecznie dopłaty obowiązują w nielicznych wypadkach.

Opłaty za pomoc dentystyczną.

Poważne zaniepokojenie wywołała wśród ubezpieczonych wieść o projekcie skasowania pomocy dentystycznej w Ubezpieczalni społecznej. W sprawie tej interwenjować już zaczęły organizacje zawodowe i społeczne.

I oto w tych dniach nadeszła wiadomość, że, wbrew pierwotnym zamierzeniom, pomoc dentystyczna w Ubezpieczalni nie zostanie zlikwidowana.

Zmiany nastąpią tylko pod tym względem, że będą podwyższone dopłaty za zabiegi dentystyczne.

Według ustalonego już nowego cennika, najniższa stawka wynosić będzie w ambulatorjach dentystycznych 50 groszy. Pobierać się ją będzie za prowizoryczną plombę. Dopłata za najtańszą stałą plombę wynosić będzie 2 złote. Najwyższa stawka za leczenie zębów ustalona została na zł. 20.

Natomiast udzielanie nagłej pomocy, znieczulenie zęba lub wyrwanie zęba, będzie dokonywane bezpłatnie.

*

W tym samym Dzienniku Ustaw poz. 819 zamieszczone zostało rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z dnia 30 grudnia 1933 roku o przekształceniu się Kas Chorych na ubezpieczalnie społeczne i ustalenie okręgów i siedzib ubezpieczalń. Na terenie działaności naszego Związku utworzone zostały ubezpieczalnie **w Sosnowcu** (dla Oddziałów w Sosnowcu, Dąbrowie Górn , Milowicach, Strzemieszycach, Grodźcu, Niemcach, „Jowisz", Saturnie), **w Chrzanowie** (dla Oddziałów w Chrzanowie, Borach, Brzeszczach, Jaworznie, Libiążu, Sierszy Szczakowie, Trzebini). **w Bielsku** (dla Oddziału w Czechowicach), **w Częstochowie** (dla Oddziału w Częstochowie), **w Krakowie** (dla Oddziałów w Olkuszu i Wolbromiu) **i w Ostrowcu** (dla Oddziałów w Ostrowcu i Starachowicach).

Zniesienie P. U. P. P.

W Dz. U. Nr. 84/33 ukazało się rozporządzenie Prezydenta Rz. P., na podstawie którego zostały zniesione na terenie całego Państwa Państwowe Urzędy Pośrednictwa Pracy a czynności ich przekazano Funduszowi Bezrobocia oraz władzom administracji ogólnej. Likwidacja tych urzędów winna nastąpić najpóźniej do 1. kwietnia br.

Ustawa o czasie pracy.

W Dz. U. Nr. 94/33 zostało zamieszczone obwieszczenie Ministra Opieki Społecznej w sprawie jednolitego tekstu ustawy o czasie o pracy i urlopach. Podajemy najważniejsze zmiany, wprowadzone odnośnemi nowelami z 22 marca ub r.

Art. 1. Czas pracy.... wynosi bez wliczenia przerw odpoczynkowych najwyżej 8 godzin na dobę i nie może przekraczać 48 godzin na tydzień, zniesiono zatem t. zw. angielską sobotę.

Art. 5. pozwala na rozłożenie czasu pracy w w przedsiębiorstwach, w których praca uzależniona jest od pory roku i warunków atmosferycznych, z tem jednak, że przeciętny czas pracy, obliczony na przyjętą liczbę tygodni, nie przekroczy 48 godzin na tydzień, zaś dzienny czas pracy—10 godzin. Odnosi się to do budownictwa i pracy na roli.

Art. 6. Czas pracy osób zatrudnionych w zakładach leczniczych nie może przekraczać 60 godzin tygodniowo, nie wyłączając niedziel i dni świątecznych.

Art. 8 Ustawa dopuszcza przedłużenia normy czasu pracy w wypadkach, wyliczonych już w poprzedniej ustawie z 1919 r., pozatem jednak wprowadza nowy przepis, który pozwala w zakładach pracy lub ich oddziałach, w których czas pracy w tygodniu trwał krócej niż 48 godzin, na odrabianie nieprzepracowanych w ten sposób godzin w następnych 3 tygodniach pod warunkiem, że czas pracy na dobę nie bę-

dzie przekraczać 9 godzin, zaś liczba godzin w powyższym okresie 4-tygodniowym — 192 godzin.

Art. 13 nakazuje udzielać za pracę w niedzielę wolnego dnia w tygodniu. W zakładach o ruchu ciągłym, w których praca trwa do 56 godzin tygodniowo, musi być czas pracy w ten sposób podzielony, by każdy robotnik mógł korzystać w każdym okresie 3 tygodniowym z dwukrotnego co najmniej 24 godzinnego odpoczynku.

Ograniczenie praw w porównaniu do stanu dotychczasowego zawiera również art. 16, według którego stawki za pracę w godzinach nadliczbowych obniża się do połowy.

Art. 18 wprowadza obostrzenia kar za wykroczenia przeciw przepisom ustawy, przedtem przewidywane były grzywny od 10 — 1000 zł. lub areszt do 3 miesięcy, obecnie grzywna od 200 do 1000 zł. lub areszt do 3 miesięcy, a w razie ponownego przekroczenia tylko areszt od 2 tygodni do 3 miesięcy.

Według art. 19 odpowiedzialność za przekroczenia przepisów ustawy spada na właściciela zakładu pracy, o ile zaś sam nie zarządza nim, na wyznaczonego przez niego kierownika. O ile zakład jest osobą prawną, odpowiedzialną jest dyrekcja.

Ustawa urlopowa.

Nowelizacja tej ustawy dotyczy głównie pracowników fizycznych. Ponieważ jednak w pewnych okolicznościach postanowienia te mogłyby mieć ogólne znaczenie, przeto zmiany te podajemy w streszczeniu:

Art. 4 dotychczas opiewał, że urlopowany otrzymuje za cały czas urlopu normalne pobory, obecnie, że urlopowany otrzymuje za czas urlopu wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym okresie był zatrudniony.

Praktycznie sprawę traktując, widzimy, że za niedziele i święta i t. zw. świętówki pracownik wynagrodzenia nie otrzyma, gdyż z drugiej strony przepis art. 2. ust. 2 określa, że przez dni urlopowe należy rozumieć kolejno po sobie następujące dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.

Dotychczasowe uprawnienia Ministra Opieki Społecznej, który mógł wydawać rozporządzenia i przepisy ustanawiające wyjątki dla poszczególnych grup przedsiębiorstw, w szczególności w sprawie udzielania urlopu dla osób odpowiedzialnych lub okresu czasu, w którym urlopy będą udzielane. zostały w art. 6 znowelizowanej ustawy skonkretyzowane w ten sposób, że, w przypadkach, spowodowanych koniecznościami państwowemi lub gospodarczemi może Minister Opieki Społ. w drodze rozporządzeń zawieszać wykonanie przepisów ustawy urlopowej na określony przeciąg czasu, nie dłuższy jednak niż rok kalendarzowy lub ustalać wyjątki, dotyczące określania liczby pracowników, którzy mają w pewnych okresach roku korzystać z urlopu. Rozporządzenia te mogą dotyczyć albo poszczególnych gałęzi pracy lub kategoryj zakładów na obszarze całego Państwa lub na obszarach poszczególnych okręgów administracyjnych.

Zawieszenie takie może jednak dopiero nastąpić w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu po zasięgnięciu opinji Izb Przemysłowo-Handlowych oraz organizacyj zawodowych pracowników i pracodawców.

Zastosowanie nowych pogarszających przepisów tak ustawy o czasie pracy jak i urlopowej wymaga wypowiedzenia warunków pracy w terminie ustawowym, a więc, jeśli chodzi o pracowników umysłowych, w terminie 3-miesięcznym.

Nadzwyczajne Komisje Rozjemcze.

W Dz. U. Nr. 81/33 zostało ogłoszone rozporządzenie Prezydenta Rz. P. o nadzw. komisjach rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych między pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu. Rozporządzenie to będzie miało jednak zastosowanie tylko w wyjątkowych i niezmiernie rzadkich wypadkach, albowiem powołanie komisji rozjemczej może nastąpić dopiero wtedy, jeżeli polubowne załatwienie zatargu zbiorowego pomiędzy pracodawcami a pracownikami okaże się niemożliwe, a zatarg nabiera charakteru, zagrażającego ogólnopaństwowym interesom gospodarczym.

Zatarg poddaje załatwieniu przez Komisję Rada Ministrów na wniosek Ministra Opieki Społecznej, zaś samą Komisję powołuje Minister Opieki Społecznej.

Kodeks zobowiązań.

Jak już pisaliśmy, sprawa opracowania projektu prawa o zobowiązaniach przez Komisję Kodyfikacyjną wywołała ostry sprzeciw ze strony związków pracowniczych, na skutek czego dopuszczono rzecznika naszego do obrad nad tym projektem, dzięki czemu przepisy krzywdzące pracowników zostały usunięte. Prawo odnośne po dokonaniu zmian w projekcie zostało ogłoszone w formie rozporządzenia Prezydenta Rz P w Dz. U. Nr. 82/33. Nas głównie interesuje dział I. tytułu XI o umowach o pracę.

Przy rozpatrywaniu tych przepisów należy mieć przedewszystkiem na uwadze, że w myśl art. 446 i przepisów wprowadzających kodeks zobowiązań, zostają utrzymane w mocy wszelkie ustawy szczególne, regulujące stosunek pracy, a stosuje się postanowienia kodeksu jedynie w przedmiotach, ustawą szczególną nie objętych. W szczególności pozostają w mocy ustawy: o ochronie lokatorów, o umowie o pracę, o pośrednictwie pracy i o ochronie pracy. o ubezpieczeniach. Ograniczymy się więc tylko do tych spraw, które reguluje kodeks, a nie są objęte ustawami szczególnemi wzgl. są w kodeksie ujęte korzystniej.

Umowa o pracę na czas życia pracodawcy lub pracownika albo na okres czasu powyżej lat 3 powinna być piśmem stwierdzona (art. 443).

Prawo pracownika do wynagrodzenia może być zbyte lub oddane w zastaw tylko w granicach, w których podlega egzekucji. Umową nie można granic tych przekroczyć (art. 444).

Umowa zbiorowa zawarta między pracodawcą lub związkiem pracodawców z jednej strony, a prawnie istniejącym związkiem pracowników z drugiej strony wiąże tylko strony, które układ zawarły oraz **tylko członków związku, będącego stroną.** Postanowienia umów indywidualnych mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układu zbiorowego, są nieważne (art. 445).

Pracownikowi należy się wynagrodzenie także za pracę niespełnioną, jeżeli był gotów do jej pełnienia, a doznał przeszkody z przyczyn. dotyczących pracodawcy (art 455)

Pracodawca obowiązany jest do zapłacenia pracownikowi, znajdującemu się w potrzebie, wynagrodzenia przed termi-

nem płatności, za pracę już spełnioną, jeżeli może to uczynić bez szkody dla siebie. (Art. 457).

Pracodawca nie może potrącać z wynagrodzenia pracownika sum, jakie ten otrzymał z funduszów publicznych w czasie ćwiczeń wojskowych (art. 460 § 2).

Okres umowy o pracę zawartej na próbę nie może być dłuższy od 1 miesiąca (art. 467 § 3).

Umowa o pracę, zawarta na czas dłuższy niż 3 lata, może być po upływie 3 lat rozwiązana przez pracownika za 6-miesięcznem wypowiedzeniem (art. 468).

Jeżeli stosunek pracy pracownika umysłowego stanowi wyłączne lub główne źródło jego utrzymania, pracodawca może umowę wypowiedzieć najpóźniej na 6 tygodni napr ód na koniec kwartału kalendarzowego.

Jeżeli stosunek pracy trwa już lat 10, pracodawca może wypowiedzieć umowę najpóźniej na 6 miesięcy naprzód na koniec kwartału kalendarzowego (art. 460).

Przedawnienie roszczeń pracowników.

Art. 279. Bieg przedawnienia przerywa się przez.... zgłoszenie u inspektora pracy wierzytelności z tytułu umowy o pracę... Zachodzi kwestja, czy pretensje takie będzie mógł wnieść Związek w imieniu poszkodowanego.

Art. 284. Z upływem lat 3 ulegają przedawnieniu wierzytelności pracowników z tytułu wynagrodzenia za pracę i zwrotu poniesionych wydatków.

Pracodawcy nie mogą żądać czynszu najmu (komornego) po upływie lat 5 (art. 282), zaś zwrotu udzielonych zaliczek po upływie lat 3 (art. 289).

Art. 473. Pracodawcy i pracownicy nie mogą dochodzić sądownie roszczeń, wynikających z umowy o pracę po upływie roku od dnia zakończenia stosunku pracy.

—

Kodeks zobowiązań wchodzi w życie z dniem 1. lipca 1934 r.

Kronika zagraniczna.

Reforma Izby Pracy w Austrji.

W myśl rozporządzenia rządowego z dnia 21. grudnia 1933 r. Izby Pracy w Austrji — działalność których wygasła z dniem 1-go stycznia 1934 r. — będą na przyszłość administrowe przez specjalne Komisje, składające się z 7 — 11 członków dla dużych ośrodków (Wiedeń, Gratz, Linz) i z 5 członków dla Izb w miastach o znaczeniu mniejszem (Salzburg, Klagenfurt).

Członkami nowych komisyj administracyjnych nie będą już, jak dotąd, członkowie Izb Pracy, wybierani drogą powszechnego głosowania zarobkujących (pracowników fizycznych i umysłowych). Obecnie są oni powołani przez ministra opieki społecznej w porozumieniu z zainteresowanemi ugrupowaniami zawodowemi i zobowiązani do złożenia przysięgi w tych samych warunkach co i funkcjonarjusze federalni.

Minister opieki społecznej może odwołać człon-Komisyj, o ile ci przekroczyliby swe uprawnienia. Minister wyznacza przewodniczącego i wiceprzewodniczego każdej komisji, naprzemian wybieranych z pośród robotników i urzędników.

Jednocześnie minister opieki społecznej mianuje komisarza rządowego, który stać będzie na straży interesów Państwa.

Wreszcie rozporządzenie przewiduje wyłączenie z Izb Pracy personelu poczt i telegrafów w terminie późniejszym, który zostanie ustalony przez ministra opieki społecznej.

Przed wprowadzeniem w życie tego rozporządzenia, minister opieki społecznej wyjaśnił prezesom i sekretarzom poszczególnych Izb pracowników fizycznych i umysłowych znaczenie reformy w następujący sposób:

W ramach przyszłej reformy państwowego ustroju — oświadczył minister — specjalna komisja, złożona z pracodawców i pracobiorców, jak również z funkcjonarjuszów wyspecjalizowanych, będzie musiała zająć się wystudjowaniem nowych dróg i środków celem wprowadzenia w Austrji organizacji korporacyjnej przemysłu, rzemiosła i handlu. Do czasu wprowadzenia tego reżimu, każda z Izb robotniczych i urzędniczych będzie administrowana przez specjalną komisję, skład której ustali się na zasadzie rzeczonego rozporządzenia.

Z deklaracji tej wynika, że reforma Izb Pracy, będzie uważana za pierwszy krok na drodze do przyszłej reformy korporacyjnej.

Prezes wiedeńskiej Izby Pracy, przedłożył ministrowi szereg uwag, kładąc w szczególności nacisk na utrzymanie reprezentacji zawodowej, pochodzącej z wolnego wyboru robotników i urzędników. Minister oświadczył, że intencją rządu było właśnie zabezpieczenie robotnikom i urzędnikom w reżimie korporacyjnym wpływu, odpowiadającego ich wielkiej roli, jaką odgrywają w życiu gospodarczem kraju. Z tych więc względów rząd stara się o utrzymanie w tym okresie przejściowym działalności Izb Pracy, powierzając zarządzanie niemi komisjom administracyjnym do czasu, gdy robotnicy i urzędnicy ujrzą, że obrona ich interesów zawodowych zagwarantowaną jest przez przyszłe instytucje w ramach interesu ogólnego.

Izby Pracy wprowadzone zostały ustawą z dnia 16. lutego 1920 r. i odgrywały bardzo poważną rolę w przygotowaniu ustawodawstwa społecznego Austrji powojennej.

Wolne związki austrjackie wydały manifest przeciw tej polityce rządu.

Według tego manifestu, rząd desygnuje organy wykonawcze we wszystkich Izbach Pracy w celu zapewnienia sobie większości przynależnej do organizacyj solidaryzujących się z jego polityką pomimo, że członkowie ci mogą jedynie reprezentować mniejszość austrjackich związkowców. Manifest przypomina również, że podczas ostatnich wyborów do Izb Pracy na 546.869 głosujących padło 430.820 głosów na kandydatów wolnych związków, 56.837 na kandydatów chrześcjańsko społecznych, 42.960 na kandydatów niemiecko-narodowych i 15.282 na kandydatów komunistycznych. W tych warunkach, wolne związki poczytują sobie za obowiązek uprzedzić ministra opieki społecznej że nie są w możności wyznaczyć przedstawicieli swych organizacyj na członków organów wykonawczych Izb pracy.

Czas pracy w Czechosłowacji.

a) 40-to godzinny tydzień pracy.

Władze przemysłowe miasta Jihlava postanowiły wprowadzić 40-godzinny tydzień pracy dla wszystkich robotników, począwszy od dnia 1-go stycznia 1934 roku, i obniżyć proporcjonalnie zarobki.

b) 5-dniowy tydzień pracy.

Fabryka odzieży Rolnego, zatrudniająca 1200 pracowników i będąca jednem z najpoważniejszych przedsiębiorstw konfekcyjnych w Czechosłowacji, postanowiła wprowadzić, począwszy od dnia 30. grudnia 1933 r., 5-cio dniowy tydzień pracy.

Praca zostaje wstrzymana w soboty i niedziele.

Czas pracy ustanowiony jest na 45 godzin tygodniowo i 9 godzin dziennie w warsztatach kroju, natomiast w biurach i innych wydziałach na 42 $^1/_2$ godzin tygodniowo i 8 $^1/_2$ godzin dziennie.

Zarobki pozostają niezmienione

Kierownik przedsiębiorstwa oświadcza, iż w niedalekiej przyszłości przewiduje wprowadzenie 40-to godzinnego tygodnia pracy.

Czas pracy w Szwajcarji.

Przemysłowcy szwajcarscy o 40-godzinnym tygodniu pracy.

Ostatnie sprawozdanie Zrzeszenia Pracodawców Szwajcarskich (konstruktorów maszyn i przemysłowców metalurgicznych) obszernie traktuje sprawę 40-to godzinnego tygodnia pracy.

Po uskutecznieniu ankiety wśród przedsiębiorstw zgrupowanych w Zrzeszeniu, Zarząd ogłosił sprawozdanie, które stanowczo przeciwstawia się 40-to godzinnemu tygodniowi pracy, a to z powodów następujących: 1) wprowadzenie 40-to godzinnego tygodnia pracy nie wchłonie wszystkich bezrobotnych, 2) z kompensacją, czy też bez kompensacji zarobków — 40-to godzinny tydzień pracy podniesie koszty własne wyrobów szwajcarskich, bez tego już znacznie wyższe od konkurencji zagranicznej.

Sprawozdanie rozwija w szczególności ten drugi argument. Przemysłowcy utrzymują, iż podczas ruchu normalnego, efektywny czas pracy nie osiąga 48 godzin tygodniowo na robotnika, po odliczeniu urlopów, dni świątecznych, ćwiczeń etc. i biorąc pod uwagę przepracowane godziny nadliczbowe średnio czas pracy wynosi 46 godzin tygodniowo. Natomiast zarobki robotników szwajcarskich są najwyższe w Europie: o 15% wyższe jak w krajach skandynawskich i o 50% wyższe niż w Europie środkowej.

Wobec tego, kompensacja zarobków tygodniowych, która siłą rzeczy wynikałaby z zastosowania 40-to godzinnego tygodnia pracy, zaciążyłaby znacznie na Szwajcarji, kraju o wyższych już zarobkach, jak u wszystkich konkurentów, a więc nierówność ta wzrosłaby jeszcze. Wreszcie, motywują przemysłowcy, iż wprowadzenie 40-to godzinnego tygodnia pracy nasunęłoby trudność przystosowania czasu pracy do fluktuacyj rynku, tem samem sprowadziłoby poważną zmienność w ilości zatrudnionych. Wobec tego, iż przemysł uczynił już wszystko co od niego było zależnem (?) dla utrzymania jaknajwiększej liczby robotników, redukując z własnej woli czas pracy w okresie depresji gospodarczej, niema przeto powodu do ustawowego i obowiązkowego zmniejszania czasu pracy.

E. M.

Umowa polsko-niemiecka o ubezpieczeniach społecznych

Wobec wejścia w życie w dniu 1. IX. 1933 r. umowy polsko-niemieckiej o ubezpieczeniu społecznem, która zapewnia wzajemne korzyści obu krajom, każdy robotnik i pracownik umysłowy polski, który kiedykolwiek płacił w Niemczech składki do ubezpieczenia inwalidzkiego, górniczego, czy też ubezpieczenia pracowników umysłowych i któremu nie przyznano dotąd renty z Niemiec, a który wrócił z Niemiec do Polski po 1916 r. (względnie, o ile wrócił na Górny Śląsk po 1921 r.) powinien czemprędzej zgłosić się pisemnie lub osobiście do następujących instytucyj polskich (zgłoszenie takie nie wymaga wnoszenia żadnych opłat):

o ile opłacał składki do ubezpieczenia pracowników umysłowych (Angestelltenversicherung) — do Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Warszawie,

o ile opłacał składki do ubezpieczenia górniczego (knappschaftliche Versicherung) — do Spółki Brackiej w Tarnowskich Górach,

o ile opłacał składki do ubezpieczenia inwalidzkiego (Invalidenversicherung): o ile mieszka na Górnym Śląsku — do Zakładu Ubezpieczeń na wypadek inwalidztwa w Królewskiej Hucie; o ile mieszka poza Górnym Śląskiem — do Zakładu Ubezpieczenia Emerytalnego Robotników w Warszawie.

Wraz ze zgłoszeniem zainteresowani winni przesłać lub złożyć osobiście powyższym instytucjom polskim wszystkie dokumenty, dotyczące ubezpieczenia w Niemczech (karty kwitowe i t.p., o ile chodzi o górników — zaświadczenia z kopalń o zwolnieniu z pracy), informując jednocześnie o terminie przyjazdu do Polski i o tem, czy po powrocie byli ubezpieczeni w Polsce.

Wyżej wymienione instytucje polskie rozpatrzą dokonane ustnie lub pisemnie zgłoszenia i, o ile stwierdzą, że osoby zainteresowane wypełniają warunki przewidziane w umowie, poczynią odpowiednie kroki, aby osoby te odzyskały prawa nabyte przez opłacanie składek w Niemczech.

Po odzyskaniu w ten sposób praw, osoby te będą mogły — o ile staną się niezdolnemi do pracy lub osiągną wiek starczy (oraz w razie ich śmierci — członkowie ich rodzin) — uzyskać rentę niemiecką, którą będą otrzymywały również w razie pobytu w Polsce.

Zainteresowane osoby winny zgłosić się do polskich instytucyj ubezpieczeń społecznych w jaknajkrótszym czasie. Osoby, które zgłoszą się do tych instytucyj po 1. sierpnia 1934 r., mogą utracić bezpowrotnie możność uzyskania swych praw ze względu na spóźnione zgłoszenie się.

Osoby, które mają już przyznane renty niemieckie, lecz nie otrzymują ich z powodu pobytu w Polsce, będą je mogły otrzymywać obecnie. Osoby te winny niezwłocznie zwrócić się do wymienionych wyżej instytucyj ubezpieczeń społecznych celem upewnienia się czy i jakie kroki należy poczynić dla otrzymania tej renty.

Bilans Funduszu Pracy.

Według dokonanych ostatnio obliczeń wpływy Funduszu Pracy od kwietnia do końca grudnia r. ub. wyniosły ogółem 58.772.000 zł. Na dochody te złożyły się opłaty ustawowe w kwocie 42.098.000 zł, dotacje skarbu państwa w sumie 14.723.000 zł. oraz różne inne wpływy, które dały razem 1.950.000 zł

Wydatki Funduszu Pracy w tym samym okresie wyniosły 60.759.000 zł. Z sumy tej wydano na zatrudnienie bezrobotnych 37.363.000 zł., co stanowi 74% sumy preliminowanej na zatrudnienie. Na pomoc dla bezrobotnych w gotówce i w naturze wydatkowano ogółem 22,521.000 zł., co stanowi 63,5% sumy preliminowanej na pomoc doraźną. Koszty administracyjne wyniosły w tym okresie 166.000 zł. Nadwyżka po stronie wydatków została pokryta z kredytu krótkoterminowego zaciągniętego w Banku Gospodarstwa Krajowego.

Na poczet sumy, przeznaczonej na zatrudnienie bezrobotnych, wykonano w szczególności następujące roboty: obwałowanie rzek i meljoracje—4.800.750 zł, koleje—2,810.000 zł, drogi wodne—1.629.500 zł., drogi bite —3.930.000 zł., roboty samorządowe, jak drogi, ulice i t.p. —8.030.569 zł, oraz wodociągi, kanalizacje i t.p. — 8,957.777 zł., wykończenie gmachów publicznych i drobne budownictwo mieszkaniowe 4.071.471 zł., na akcję zatrudnienia pracowników umysłowych — 469.566 złotych i na ryczałt dotacyjny wojewodów — 2.634 300 zł

Z orzecznictwa sądowego.

W wypadkach nadużyć służbowych, pracodawca może niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę, przyczem dla stwierdzenia faktu nadużycia służbowego ze strony pracownika nie jest konieczne wszczęcie przez pracodawcę przeciwko pracownikowi sprawy karnej i w konsekwencji uzyskanie wyroku, skazującego pracownika za nadużycia służbowe.

S. N. I. C. 2010/32 z dn. 29. III. 1933 r.

Wyrażenie „niestawienie się pracownika do pracy" (art. 32 lit. b. rozporz. o umowie o pracę pracowników umysłowych z 16. III. 1928.) należy w ten sposób tłumaczyć, że pracownik musi się zgłosić do pracy, którą miał w myśl umowy służbowej wykonywać, być zdolnym do jej wykonywania i ją wykonywać.

S. N. I. C. II sek. 2337/32 z dn. 1. II. 1933 r

Prekluzyjny termin miesięczny, przewidziany w art. 36 ust. 2 rozporządzenia z dn. 16. marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. Nr. 35/28 poz. 323), liczy się dopiero od dnia, w którym pracownik, po ustaniu choroby, zgłosił się do pracy, a nie od dnia upływu trzechmiesięcznego okresu choroby.

S N. I C. 2545/32 z dn. 18. V. 1933 r

Samo sprawdzanie liczników i inkasowanie należytości bez obliczania należności za prąd, wystawianie rachunków i sporządzanie wykazów zainkasowanych należności, nie mają charakteru pracy umysłowej.

O przewadze pracy umysłowej nad fizyczną lub odwrotnie decyduje rodzaj pracy, spełnianej dla osiągnięcia głównego celu pracy, zamierzonego umową o pracę.

S. N. I. C. 2766/32 z dn. 26. IV. 1933 r.

Pracownik w razie niezwłocznego przeniesienia go na emeryturę bez uzasadnionego powodu lub bez jego żądania może domagać się odszkodowania, przewidzianego w art. 39 rozporządzenia z dnia 16. marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

S. N. I. C. 199/33 z dn. 14. VI. 1933 r.

Art. 32 rozporządzenia z dnia 16. marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych wylicza przypadki, uprawniające pracodawcę do niezwłocznego rozwiązania umowy tylko przykładowo, a nie wyczerpująco. wobec czego uznać należy, że pracodawca ma prawo rozwiązać umowę w przypadku nieuczciwego postępowania pracownika w związku z wykonywaniem obowiązków pracy, przyczem bez znaczenia jest okoliczność, że zachowanie się pracownika nie było ze szkodą majątkową dla pracodawcy, gdyż pracodawca nie jest obowiązany tolerować nieuczciwości pracownika dlatego tylko, że z tego powodu sam nie ponosi szkody materjalnej.

S. N. I. C. 406/33 z dn. 25. VII. 1933 r.

Kronika związkowa.

Kasa Samopomocy Koleżeńskiej w Sosnowcu.

W dniu 17 lutego br. w lokalu Związku w Sosnowcu odbyło się roczne zebranie członków Kasy Samopomocy Koleżeńskiej Pożycz. Oszczędn. przy Oddziale PZZPP i HRzP. w Sosnowcu.

Zebraniu przewodniczył Sekretarz Gen. Związku kol. K. Ostrowski, sekretarzował kol. W. Baromski. Sprawozdania składali: przewodniczący Rady Nadzorczej kol. Eski, prezes Zarządu Kasy kol. Nosek, członek Komisji Rewizyjnej kol. Lepiarz i skarbnik kol. Skarszewski.

Po krótkiej dyskusji nad sprawozdaniami,

udzielono absolutorjum Zarządowi i Radzie, poczem po dyskusji nad podziałem zysków akceptowano projekt Rady. Tytułem dywidendy od udziałów postanowiono wypłacić 10% udziału, ponadto tytułem specjalnej premji po 1 zł. od każdego pełnego udziału dopisać na rachunek każdego udziałowca.

Po wyborach uzupełniających do Rady Nadzorczej, z której wystąpiło bądź przez wylosowanie, bądź też przez zrzeczenie się mandatów 7 członków, we wnioskach zgłoszono w formie dezyderatu dla Rady, aby zrewidować oprocentowanie od udzielanych pożyczek, mając na uwadze obecne trudne warunki pożyczających.

Obrady zakończono pod hasłem propagowania tej tak ważnej placówki, która, szczególnie w trudnych momentach życiowych, oddaje swoim członkom nieocenione usługi, stwarzając przytem podwaliny pod silną samodzielną instytucję finansową Związku.

Kongres Unji.

W dniach 11 i 12 marca r.b. odbędzie się w Warszawie, w gmachu Związku Handlowców (Sienna 16), Kongres Unji Związków Zawodowych Pracowników Umysłowych.

Początek Kongresu w dn. 11. marca 1934 r. o godz. 10 m. 30 rano.

Porządek obrad Kongresu jest następujący:

Dnia 11 marca 1934 r.

Część I.

1. Otwarcie Kongresu. Przemówienia inauguracyjne.
2. Powitania.

Część II.

3. Wybory Prezydjum.
4. Uchwalenie regulaminu obrad.
5. Wybór Komisji Mandatowej.
6. Referaty.
7. Sprawozdanie Komisji Mandatowej.
8. Sprawozdanie z działalności.
9. Sprawozdanie finansowe.
10. Sprawozdanie Komisji Rewizyjnej.
11. Wybór Komisyj:
    a) głównej,
    b) socjalnej,
    c) administracyjno - finansowej,
    d) organizacyjno - ideowej z podsekcjami, ogólną, kobiecą, młodzieży, propagandy.
    e) zagranicznej,
    f) gospodarstwa społecznego z podsekcją przysposobienia zawodowego.
12. Obrady Komisyj.
13. Wybory władz.

Dnia 12 marca 1934 r.

Część I.

14. Obrady Komisyj.

Część II.

15. Sprawozdanie Komisyj i uchwalenie wniosków.
16. Zamknięcie Kongresu.

Z okazji zawarcia związku małżeńskiego
p. HONORATY ĆWIKLIŃSKIEJ
z kol. EDWARDEM WYCZYŃSKIM

p. MARJI z GOSKÓW
z kol. STANISŁAWEM MACHALSKIM

p. MARJI POPIELECKIEJ
z kol. IGNACYM DOMINIKIEWICZEM

kol. ALINY KONARSKIEJ
z kol. LEONEM KAŃSKIM

składają serdeczne życzenia pomyślności na nowej drodze życia

Zarząd i członkowie Oddziału P. Z. Z. P. P. i H. Rz. P. w Starachowicach.

Z okazji ślubu
p. STANISŁAWY JURKOWSKIEJ
z kol. TADEUSZEM JAROSEM
odbytego w dn. 22. XI. 1933. składają Młodej Parze najserdeczniejsze życzenia

Koledzy z Grupy C. G. Schön
Oddziału P. Z. Z. P. P. i H Rz. P.
w Sosnowcu.

Z okazji ślubu
p. ZOFJI WIĘCKOWSKIEJ
z kol. FRANCISZKIEM HILGERTNEREM
składają tą drogą serdeczne życzenia Młodej Parze

Koledzy z Grupy Tow. Akc. „Zawiercie“
Oddziału P. Z. Z. P. P. i H. Rz. P.
w Zawierciu

Redaktor: Kazimierz Ostrowski. Wydawca: Polski Związek Z. P. P. i H. Rz. P.

Druk. Edmund Mirek i S-ka w Sosnowcu